

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DIVA ELEKTRONIKA SINGARAJA TAHUN 2013

Luh Dewi Ulandari¹, Anjuman Zukhri², Kadek Rai Suwena³

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

Email: Luhdewiulandari@gmail¹, anjumanzukhri09@gmail.com²,
kadek_suwena@yahoo.co.id³, @undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) iklim kerja, (2) kinerja karyawan, dan (3) pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausalitatif. Subjek penelitian ini adalah PT. Diva Elektronika, sedangkan objeknya adalah iklim kerja dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan t test dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja dan kinerja karyawan secara total berada pada kategori baik. Terdapat pengaruh positif iklim kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,653 > t_{tabel}$ sebesar 2,006 atau $p-value = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil $R Square$ sebesar 0,290, hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh iklim kerja sebesar 29% dan sisanya 71% dipengaruhi oleh faktor lain.

kata kunci: iklim kerja, dan kinerja karyawan

Abstract

This research aims to know the climate of work (1), (2) the performance of employees, and (3) a work climate influences on performance of employees at PT. Diva Electronics. This is the kind of research the research kausalitatif. The subject of this research is PT. Diva electronics, whereas climate is the object of work and performance of employees. Data were collected using a questionnaire and analyzed with t test and determination of koefisien. The results showed that the work climate and the performance of employees in total are on the category either. There is a positive influence on the climate of work on performance of employees demonstrated the value of t_{hitung} of t_{tabel} of $4,653 > 2,006$ or $p-value 0.000 < \alpha$ of 0.05. The result $R Square$ of 0,290, this means the performance of employees affected by a work climate of 29% and the remaining 71% in influence by other factors.

keyword: working climate, and employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha sekarang sangat cepat terjadi. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyak perusahaan yang hadir di tengah-tengah masyarakat. Perusahaan tersebut kemudian melakukan persaingan dengan perusahaan lainnya untuk menjual produk mereka melalui berbagai cara yang bertujuan mendapatkan calon konsumen. Grennhaus (2000) menyatakan bahwa dalam dunia globalisasi seperti sekarang ini, perubahan di dalam lingkungan bisnis secara *global* bisa terjadi secara terus-menerus dan dapat menyentuh hal-hal dasar yang dapat berakibat pada lingkungan internal perusahaan seperti restrukturisasi perusahaan, *merger*, dan adanya alih teknologi ataupun pada lingkungan eksternal seperti perubahan di dalam kekuatan ekonomi, politik, sosio-demografik, dan etika. Pernyataan tersebut dapat menjadi indikasi bahwa perubahan lingkungan bisnis yang terjadi sangat mempengaruhi keadaan di dalam sebuah organisasi yang diakibatkan tekanan dari globalisasi. Keadaan di lingkungan eksternal serta pada lingkungan internal organisasi secara cepat mampu menjadi faktor-faktor terjadinya perubahan dalam sebuah perusahaan (George dan Jones, 2007). Lingkungan kerja atau iklim tersebut dikatakan baik dan sesuai jika para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dalam jangka waktu yang lama kesesuaian lingkungan kerja tersebut dapat terlihat, tetapi jika lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Perubahan di lingkungan bisnis membuat perusahaan secara simultan perlu untuk menyelaraskan keadaan yang terjadi di dalam dengan keadaan di luar perusahaannya, karena itulah proses menuju perusahaan yang selaras dengan perkembangan lingkungan bisnis menjadi mutlak diperlukan. Perusahaan diharuskan membuat terobosan-terobosan baru di lingkungan internal perusahaan. Dengan begitu, perusahaan mampu

mempersiapkan segala hal yang diperlukan sehingga siap menghadapi perubahan ke depan. Perubahan yang terjadi di dalam perusahaan memiliki bentuk dan variasi yang beragam. Perubahan tersebut tidak dapat ditujukan semata-mata untuk meningkatkan laba perusahaan atau ditujukan pula bagi kesejahteraan karyawannya. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur pengendali menjadi bagian yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Di masa ini, sumber daya manusia perusahaan seharusnya tidak hanya dilihat dari usaha perusahaan untuk mengeksploitasi karyawannya sebagai jalan mencapai cita-cita perusahaan secara sepihak saja, tetapi dilihat sebagai sebuah modal (*capital*) bagi kemajuan perusahaan sehingga penanganan (*maintenance*) secara profesional, pengembangan potensi karyawan serta membangun sebuah sistem yang menyangkut laju karier seorang karyawan mutlak diperlukan. Dengan kata lain, karyawan mampu meningkatkan kapasitas diri mereka disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Setiap manusia lahir, tumbuh dan berkembang di dalam suatu lingkungan masyarakat tertentu, sehingga masyarakat tersebut akan memberikan hubungan terhadap kepercayaan, pengetahuan, nilai dan norma yang merupakan bagian dari budaya atau kebudayaan. Hal ini menyebabkan individu-individu tersebut akan menggunakan budayanya untuk beradaptasi dengan lingkungan serta dapat meneruskan generasinya. Di dalam lingkungan tersebut manusia juga akan memperoleh informasi. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Golledge dan Stimson (2007) yang dikutip oleh Walmsley dan Lewis bahwa informasi dari lingkungan yang disaring sebagai suatu hasil kepribadian, budaya, variabel kognitif.

Dari penelitian awal hasil yang diperoleh yaitu banyaknya karyawan yang melakukan pemberhentian yaitu pada bulan Agustus 2013 sebanyak 10 orang, Oktober 5 orang sehingga perusahaan harus cepat mencari pengganti dan terjadi penurunan kinerja karena karyawan baru yang harus

bisa menyesuaikan kembali dalam karyawan ini terjadi diduga karena lingkungan dalam kantor tempat bernaung rasa bising dalam waktu-waktu tertentu dan kesulitan untuk menjalin kerja sama dengan rekan kerja adanya persaingan ketat dalam memperoleh perhatian atasan. Setiap manusia lahir, tumbuh dan berkembang di dalam suatu lingkungan masyarakat tertentu, sehingga masyarakat tersebut lingkungan serta dapat meneruskan generasinya, di dalam lingkungan tersebut manusia juga akan memperoleh informasi, hal ini seperti yang dinyatakan oleh Golledge dan Stimson (2007) bahwa informasi dari lingkungan yang disaring sebagai suatu hasil kepribadian, budaya, variabel kognitif yaitu *image* (gambaran suatu objek yang dibawa ke dalam pikiran melalui imajinasi) dan skemata (kerangka dimana informasi lingkungan yang berasal dari pengalaman itu diorganisasikan). Dengan perbedaan antara *image* dan skemata tersebut maka orang akan dapat menerima, membuat kode, mengingat dan memanipulasi informasi tentang lingkungannya. Hal ini berarti bahwa dengan memiliki *image* dan skemata manusia akan dapat berkomunikasi dengan lingkungannya. Sungguh merupakan suatu pertanyaan yang sulit untuk dijawab tentang bagaimana kita belajar tentang lingkungan (*how we learn of environment*), bagaimana hasil belajar ini berpengaruh terhadap kehidupan kita (*how they affect our lives*) dan bagaimana kita mengetahui dunia sekeliling kita (*how we know the world around us*). Winardi (2003). Menyatakan bahwa sebuah organisasi selalu berada dalam kaitannya dengan lingkungan yang menyediakan sumber daya bagi organisasi walaupun kadangkala bisa menimbulkan kendala-kendala baginya, oleh karena itu agar sebuah organisasi bisa tetap hidup dan *survive* harus secara terus menerus dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, atau suatu organisasi tersebut bisa mengalami kegagalan. Wirawan (2008) mendefinisikan iklim secara luas bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan

melakukan pekerjaan. Pemberhentian terlalu sempit yang dipenuhi dengan banyak karyawan sehingga menimbulkan akan memberikan hubungan terhadap kepercayaan, pengetahuan, nilai dan norma yang merupakan bagian dari budaya atau kebudayaan. Hal ini menyebabkan individu-individu tersebut akan menggunakan budayanya untuk beradaptasi dengan

organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi

Simamora (2000) mengatakan bahwa iklim kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja, iklim kerja dapat mempengaruhi hal tersebut dengan membentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan, para karyawan mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim kerja. Saptoatmojo (2008), bahwa lingkungan kerja dalam iklim kerja mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia didalamnya. Menurut Lussier (2005: 115) bahwa iklim kerja adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Alex S Nitisemito (2000 :205) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut. "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Menjalankan aktivitas kerjanya manusia pada umumnya mempunyai suatu pandangan hidup dan sikap mental yang hampir sama antara satu dengan yang lainnya, yaitu ingin selalu berhasil dalam meningkatkan kehidupannya, dengan adanya sikap demikian, mendorong semua orang agar tidak merasa puas dengan hasil atau prestasi yang telah diperolehnya. Karyawan akan menunjukkan kinerja yang tinggi untuk mendapatkan apa yang diinginkan untuk meningkatkan kehidupannya. Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan merupakan faktor terpenting

untuk meningkatkan efesiensi dan efektifitas di dalam perusahaan yang dicerminkan dengan semakin meningkatnya kemampuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan dan laba, dengan demikian manajer perusahaan harus benar-benar memperhatikan kinerja dari karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Henry Simamora (2009) kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 :94), "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Veizal Rivai (2004), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Hariandja (2002 :108), "kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi". Kinerja karyawan merupakan suatu hal sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Gorda (2004) menyatakan pengertian kinerja sebagai berikut. Kinerja adalah hasil kerja yang disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi (perusahaan) yang didasarkan atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional, dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta ketrampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan.

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar obyektif untuk memberikan kompetensi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-

masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan pada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Dalam proses penilaian kinerja berkaitan dengan siapa yang menilai kinerja pegawai, beberapa pendekatan yang lazim ditempuh adalah penilaian oleh atasan langsung, penilaian oleh teman, dan juga *self-rating* (As'ad,2000: 46). Ada empat pendekatan penilaian kinerja untuk pegawai bawahan, yaitu penilaian oleh supervisor terdekat atau langsung, penilaian oleh teman sekerja, komitmen penilai, dan penilaian diri.

Penilaian oleh Supervisor Langsung penilaian supervisor merupakan jantung dari seluruh system penilaian umumnya. Hal ini disebabkan karena mudah untuk memperoleh hasil penilaian supervisor dan dapat diterima oleh akal sehat. Para supervisor merupakan orang yang tepat untuk mengamati dan menilai prestasi bawahannya.

Penilaian teman sekerja penilaian seorang pegawai oleh teman sekerjanya telah terbukti efektif dalam memperkirakan keberhasilan manajemen di masa depan. Dari sebuah studi yang diselenggarakan dikalangan pejabat militer, diketahui bahwa penilaian teman sekerja cukup akurat untuk memperkirakan pejabat mana yang dapat dipromosikan dan mana yang tidak, 2. Panitia atau Komite Penilai banyak perusahaan menggunakan panitia/komite untuk menilai para pegawai. Panitia ini beranggotakan para supervisor langsung dan tiga atau empat anggota dalam supervisor lain, setiap anggota panitia seharusnya mampu menilai prestasi pegawai dengan baik. Penilaian diri para supervisor yang meminta pegawai mereka untuk menilai prestasi mereka sendiri hendaknya diperhatikan bahwa hasil penilaian diri mungkin jauh berbeda dengan penilaian atasan atau rekan kerja. Dalam hal ini umumnya bukanlah pilihan yang direkomendasikan. Masalahnya adalah hampir seluruh studi menunjukkan bahwa para pegawai umumnya menilai diri mereka lebih tinggi dari penilaian supervisor. Berdasarkan pendapat Simamora (2009)

yang mengatakan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor atau dimensi, yaitu faktor/dimensi individual (atribut individu), faktor/dimensi psikologis (upaya kerja atau *work effort*) dan faktor atau dimensi organisasi (dukungan organisasi), dengan pendapat tersebut, dirangkai suatu definisi konseptual variabel penelitian kinerja adalah sebagai hasil-hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang telah diimbangkan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, yang meliputi atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Dimensi atribut individu memiliki indikator-indikator: (1) Kemampuan, (2) Keahlian, (3) Latar belakang,. Dimensi upaya kerja (*work effort*) memiliki indikator-indikator: (4) Persepsi, (5) *Attitude*, (6) *Personality* (7) Pembelajaran (8) Motivasi dan Dimensi dukungan organisasi memiliki indikator-indikator: (9) Sumber daya, (10) penghargaan, dan (11) struktur organisasi.

Menurut Kotter dan Heskett (dalam Husaini Usman, 2008) yang mengartikan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu. Pandangan itu menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dilihat, dihitung jumlahnya, dan dapat dicatat waktu perolehannya. Pendapat dari para ahli di atas pada hakikatnya memiliki pengertian yang sama, hanya saja penyampaiannya yang berbeda-beda. Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah total hasil kerja berupa barang dan jasa yang dihasilkan oleh seorang karyawan pada satuan waktu tertentu. Satuan waktu tertentu bisa satu bulan, satu tahun, bahkan lima tahun atau lebih. Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat

mendukung terhadap prestasi kerja pegawai, dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih baik. Dalam suatu organisasi diperlukan juga adanya suatu motivasi kerja. Iklim kerja atau kondisi lingkungan kerja pada suatu kantor sangat berpengaruh pada para karyawan atau para pegawai. Suatu iklim kerja yang baik atau bagus dapat meningkatkan kinerja para pegawainya, tetapi jika lingkungan kerja kurang bagus atau tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan menurunkan motivasi kerja karyawan. Menurut Suryadi Perwiro Sentoso (2001) bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Simamora (2000) mengatakan bahwa iklim kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja, iklim kerja dapat mempengaruhi hal tersebut dengan membentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan, para karyawan mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim kerja. Menurut Saptoatmojo (2008), bahwa lingkungan kerja dalam iklim kerja mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia didalamnya. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim kerja (X) yang akan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

PT. Diva Elektronika pertama kali berdiri di Denpasar dan pada tahun 2013 sudah ada 30 cabang di seluruh Indonesia. PT. Diva Elektronika yang beralamat di Jln. Ahmad Yani 106 Singaraja, merupakan cabang yang ke-20. PT. Diva Elektronika bergerak dalam bidang *Cash and Credit*, salah satu keunggulan Diva Elektronika dengan perusahaan *cash and credit* lainnya yaitu Diva Elektronika memberikan pelayanan yang terbaik melalui syarat kredit yang mudah, cukup hanya dengan *foto copy* KTP dan kartu keluarga konsumen sudah dapat mengambil barang elektronika dengan harga yang sangat terjangkau dan

mendapatkan kesempatan meraih hadiah. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas iklim kerja, kemajuan karier, prestasi dan didukung pula dengan keadaan kerja. Maka dari uraian latar

belakang diatas peneliti mengangkat judul penelitian "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Diva Elektronika Tahun 2013".

METODE

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel iklim kerja (X1), dan variabel kinerja karyawan (Y). Sehubungan dengan itu, maka pelaksanaan penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kausal. Menurut Ndraha (2011:164) "penelitian kausal adalah hubungan sebab-akibat".

Definisi operasional yang berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan maka dapat didefinisikan sebagai berikut. (a) Iklim kerja menurut Lussier (2005) adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. (b) Kinerja karyawan menurut Henry Simamora (2009) tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Perusahaan PT. Diva Elektronika sebanyak 55 orang. sedangkan objek dalam penelitian ini adalah iklim kerja, dan kinerja karyawan PT. Diva Elektronika Singaraja. Berdasarkan sumbernya data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Data primer dalam penelitian berupa skor hasil kuesioner yang diperoleh dari jawaban responden mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan, dan data sekunder Data sekunder dalam penelitian ini yang diperoleh dari dokumen yang tersip oleh PT. Diva Elektronika mengenai jumlah karyawan sebanyak 55 orang.

pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Untuk mengumpulkan data di lapangan terlebih dahulu harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

Kuesioner iklim kerja ditujukan kepada seluruh karyawan, dan kinerja karyawan ditunjukkan kepada kepala PT. Diva Elektronika sedangkan dokumentasi sebagai alat pelengkap yang ditujukan kepada pimpinan PT. Diva Elektronika untuk memperoleh data mengenai jumlah karyawan yang berhubungan dengan iklim kerja dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan untuk diisi responden. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai iklim kerja, dan kinerja karyawan yang berjumlah 55 orang pada PT. Diva Elektronika dengan menggunakan penilaian sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Uji Validitas kuesioner dikatakan valid apabila pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir soal lebih besar dari $r\text{-tabel} = 0,361$ dengan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ (Sugiyono, 2010). Untuk membantu proses pengolahan data secara cepat dan tepat, maka pengolahan data untuk uji validitas dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Program Sosial Scence*) 16.0 for Windows. Uji Reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal jika jawaban responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mempermudah menguji reliabilitas dalam proses perhitungan maka penulis dapat menggunakan bantuan komputer SPSS 15.0 for Windows. Menurut Ridwan (2011) instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai $p\text{-value } r_{xy} < \alpha 0,05$. Dalam penelitian ini, data

akan dianalisis dengan menggunakan analisis sebagai berikut. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui iklim kerja dan kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika. Untuk dapat mengetahui iklim kerja dan kinerja berada pada kategori sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik maka akan dibuat pengklasifikasian yang mengacu pada ketentuan seperti yang dikemukakan oleh Irianto (2008: 22). Analisis Linear

Sederhana digunakan untuk mencari besarnya pengaruh iklim kerja dengan kinerja karyawan. Analisis regresi linier sederhana pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen yaitu variabel X (iklim kerja) dengan Y (kinerja karyawan). Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (iklim kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Iklim kerja pada PT. Diva Elektronika tahun 2013 dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut.

Tabel 4.1 hasil iklim kerja karyawan pada PT. Diva Elektronika

No	Dimensi Variabel	Skor	Kategori
1	Iklim kerja	2.219	baik
	<i>Structure</i>	234	Sangat baik
	<i>Responsibility</i>	229	baik
	<i>Reward</i>	418	baik
	<i>Warmth</i>	464	Sangat baik
	<i>Support</i>	460	baik
	<i>Organizational identity and loyalty</i>	414	baik

Berdasarkan tabel 4.1, iklim kerja secara keseluruhan berada pada skor 2.219 nilai tersebut berada pada rentang skor 1870-2310 rentang skor tersebut berada pada kategori baik, dari hasil tersebut menandakan bahwa iklim kerja pada PT. Diva Elektronika berjalan dengan baik

Dari hasil penskoran yang dilakukan dan didapat hasil menunjukkan bahwa secara total iklim kerja PT. Diva Elektronika berada pada kriteria baik pada skor 2.219. Hasil tersebut menunjukkan bahwa iklim kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan baik. Dilihat dari masing-masing dimensi pun terlihat hasil yang cukup baik, mulai dari *structure* yang berada di kategori sangat baik pada skor 234, *responsibility* yang baik pada skor 229, *reward* yang berada di kategori baik pada skor 418, *warmth* yang berada di kategori sangat baik pada skor 464, *support* yang berada di kategori baik pada skor 460, dan

organizational identity and loyalty yang baik pada skor 414. Iklim kerja perlu ditingkatkan agar berada pada kategori sangat baik dapat dilakukan dengan cara diberikannya kepercayaan, keterbukaan antara pimpinan dan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan untuk mengkomunikasikan permasalahan yang ada, adanya pemahaman tentang tugas dan wewenang dari setiap karyawan maupun pimpinan, adanya kerjasama antara karyawan dengan karyawan begitu pula pimpinan dengan karyawan, lebih bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika Penilaian kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika akan menggunakan tiga dimensi yaitu atribut individu, upaya kinerja dan dukungan organisasi. Hasil skoring mengenai kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika baik secara keseluruhan maupun perdimensi akan disajikan pada tabel 4.2

Tabel 4.2 Hasil Kinerja Karyawan pada PT. Diva Elektronika

No	Dimensi Variabel	Skor	Kategori
1	Kinerja karyawan	1.775	Cukup baik
	Atribut individu	502	Cukup baik
	Upaya kinerja	703	Cukup baik
	Dukungan organisasi	507	Cukup baik

Berdasarkan tabel 4.2, kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika secara keseluruhan berada pada skor 1.775 nilai tersebut berada pada rentang skor 1.430-1.870 rentang skor tersebut berada pada kategori cukup baik, dari hasil tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika cukup baik.

Dari hasil penskoran yang dilakukan dan didapat menunjukkan bahwa secara total kinerja karyawan PT. Diva Elektronika berada pada kriteria cukup baik pada skor 1.775. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dikatakan cukup baik. Dilihat dari masing-masing dimensi pun terlihat hasil yang cukup baik, mulai dari atribut individu yang berada di kategori cukup baik pada skor 502, upaya kinerja yang cukup baik pada skor 703, dan dukungan organisasi yang berada dikategori cukup baik pada skor 507.

Berdasarkan temuan ini menunjukkan bahwa secara total berada pada kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika masih perlu ditingkatkan. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan yang masih dikategorikan cukup baik, agar dapat mencapai kategori baik atau bahkan sangat baik di waktu yang akan datang. Hal ini diperlukan dengan cara memberikan pelatihan kerja dan pengembangan kerja terhadap karyawan.

Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika Sesuai dengan rumusan masalah penelitian, berikut ini disajikan hasil analisis data dari hasil penyebaran kuesioner kepada 55 orang pada PT. Diva Elektronika. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika digunakan analisis uji t diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11.654	4.450			2.619	.001
X	.511	.110	.539		4.653	.000

Hasil analisis pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 4,653 > t_{tabel} = 2,006$ atau $p\text{-value} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dengan demikian iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika. bahwa secara total berada pada kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan

pada PT. Diva Elektronika masih perlu ditingkatkan. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan yang masih dikategorikan cukup baik, agar dapat mencapai kategori baik atau bahkan sangat baik di waktu yang akan datang. pelatihan kerja dan pengembangan kerja terhadap karyawan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja

karyawan digunakan analisis koefisien determinasi (R^2) yang dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.290	.277	3.06411

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.4 menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh variabel iklim kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,290. Hal ini berarti kinerja karyawan pada PT.

Diva Elektronika 29% dipengaruhi oleh iklim kerja. Sedangkan sisanya 0,710 (71%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika Singaraja, dapat diketahui bahwa iklim kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Diva Elektronika Singaraja. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Christine Chely Karundeng (2002), mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan, Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika berada pada kategori cukup baik. Dalam hal ini PT. Diva Elektronika masih perlu meningkatkan kinerja karyawan misalnya dengan memberikan pelatihan dan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan serta memperbaiki peraturan perusahaan dengan memberikan sanksi yang tegas khususnya pada karyawan yang datang terlambat dan yang berhubungan dengan tindakan yang merugikan perusahaan. Sehingga dapat tercapainya tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat dibuktikan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 4,563 > t_{tabel} = 2,006$ atau $p\text{-value} = 0,000 < \alpha$

$= 0,05$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dengan demikian iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika.

Persamaan regresi yang dapat dibuat untuk menggambarkan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

$$Y = 11,654 + 0,511X$$

Persamaan regresi tersebut mengartikan bahwa pada saat nilai X bernilai 0 atau konstan, maka nilai Y sebesar 11,654. Setiap ada kenaikan variabel bebas (X) sebesar satu maka akan meningkatkan variabel terikat (Y) sebesar nilai koefisien beta variabel bebas dikalikan dengan besarnya kenaikan yang terjadi. Contoh: setiap terjadi kenaikan X sebesar satu, maka akan meningkatkan Y sebesar 0,511 atau 5,11%. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,290. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika adalah sebesar 29% dan sisanya 71% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut. Iklim kerja PT. Diva Elektronika baik secara total maupun per dimensi berada pada kategori baik. Hal ini memberikan indikasi bahwa iklim kerja perlu ditingkatkan lagi agar mencapai kategori sangat baik. Kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika secara total maupun per dimensi berada pada kategori cukup baik dengan skor 1.775 dengan rentang skor 1.430-1870. Hal ini memberikan indikasi bahwa kinerja

karyawan perlu lebih ditingkatkan lagi agar mencapai kategori baik bahkan sangat baik, dan Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Diva Elektronika ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 4,653 > t_{tabel} = 2,006$ atau $p\text{-value} = 0,000 < \alpha = 0,05$ dengan besar pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan adalah 29% dilihat dari (R^2) sebesar 0,290. Hal ini berarti iklim kerja berperan penting dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka dapat diajukan dua saran sebagai yaitu. Bagi perusahaan disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan iklim kerja secara fisik dengan saling mendukung antara pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan, serta meningkatkan kinerja karyawan dengan

pelatihan-pelatihan, mutasi atau promosi jabatan yang sesuai dengan kemampuan karyawannya, dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian selanjutnya dengan topik yang sama tetapi mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto., 2004. *Statistik Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Prenada Media
- Algifari.2000. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: BPFE.
- Boyd, Harper W, Dkk. 2000. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika, Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griadhi, Cakra 2010. *Metodelogi Penelitian Ilmu Pengetahuan Sosial*. Singaraja: UD. Bali Warna
- Hasan, Iqbal. 2008. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Angkasa
- Kotler, Philip Dan Kevin Lane Keller. 2007. *Manajemen Pemasaran Edisi 12*. Indonesia: Penerbit Pt. Macanan Jaya Cemerlang.
- , 2005. *Manajemen Pemasaran Edisi Kesebelas Jilid 1*. Jakarta: Indeks.
- Mawarni, (2012), "Analisis Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Aceh" dalam magister Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh.
- Prawirosentoso S. 2005. *Kinerja dan Organisasi*. Bina Aksara, Jakarta.
- Priyatno, Duwi, 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV. Mandar Maju
- Sugiono.Sondang.P.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- ,2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: CV. Alfabet.
- Soedjono. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya*. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabetaa

Suryadi Perwiro Sentoso.
2011. *Model Manajemen Sumber
Daya Manusia Indonesia*. Jakarta:
PT. Bumi Aksara
Tjiptono, Fandy. 2000. *Strategi
Pemasaran*. Yogyakarta: Andi.

Umar, Husein.2005. *Metode
Penelitian untuk Skripsi dan Metode Bisnis*.
Jakarta: Pt. Raja Grafindo Indonesia.
Universitas Pendidikan Ganesha.
2011. *Pedoman Penulisan Skripsi Dan
Tugas Akhir*. Singaraja: Penerbit Undiksha